

<資 料>

女性差別撤廃条約の実施状況に関する 日本政府報告と 女性差別撤廃委員会の最終コメント

軽 部 恵 子

2007年4月、改正男女雇用機会均等法（以下、「改正均等法」と略す。）が施行される。21年前に施行された男女雇用機会均等法（以下、「均等法」と略す。）は、同一価値・同一労働の仕事であれば、女性に対して男性と同じ賃金を支払うよう義務づけた。均等法施行後、女性の四年制大学への進学率が増加し、様々な職業分野に進出して、日本の社会は大きく変わった。前回の改正（1997年成立、1999年施行）では、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの解決を事業主の努力義務とするなどした。

2006年は教育基本法改正の議論などに隠されて、均等法の改正はメディアであまり大きく報道されなかった。しかし、実際は3つの大きな改正を行っている。それらは、①女性に対する差別の禁止から男女双方への差別の禁止したこと、②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを禁止したこと、および③セクシュアル・ハラスメント対策を雇用管理上の措置として努力義務から義務化したことである。また、新たに付け加えられた条項として、厚生労働省が定める措置について、合理的な理由がない限り禁止する、いわゆる間接差別を禁止した。

そもそも、均等法が制定されたのは、日本が国際法上の義務に応えるためだった。国連では、1975年の国際女性年（International Women's Year）における国際女性年世界女性会議（於メキシコシティ）で、1975年から

1985年を国連女性の10年（U.N. Decade for Women）と定め、女性の人権向上を求める活動を行った。その中で最も重要だったのは、事実上（de facto）の男女平等を実現するため1979年12月に国連総会で採択された女性差別撤廃条約である。

日本が、条約批准のため国内における法律・社会制度・慣行等を精査した結果、国籍・教育・雇用という3つの大きな論点が浮上した。そのうち雇用では、労働基準法第4条が男女同一賃金の原則を定めているにもかかわらず、第3条で賃金、労働時間その他の労働条件の差別を禁止する理由に「労働者の国籍、信条又は社会的身分」はあったが、性別が含まれていなかった。そのため女性は、結婚時または30～35歳までに退職する若年定年制や、男性より5～10年早く定年退職をする男女別定年制を余儀なくされていた。もちろん、昇格・昇進、教育・訓練、福利厚生、そして解雇においても、女性を差別する雇用慣行が広く行われていた。しかし、均等法の制定により募集・採用と退職・解雇における女性差別が禁止に、その他の扱いが努力義務になると、社会変革が一気に進んだ。

もっとも、企業は均等法施行に際して、総合職と一般職の2つからなる「コース別雇用管理制度」を導入した。これは、応募する労働者に対し、仕事の責任が重く、したがって昇進が見込まれ給与も高いが、転居を伴う転勤や残業のある総合職か、仕事の内容が補助的で、ゆえに昇進は期待できず給与も高くないが、転居を伴う転勤がなく、残業時間の少ない一般職を選択させるものであった。ただし、長時間労働、保育所・保育サービスの不足、遠隔地への異動などによって、総合職・一般職にかかわらず、女性は家事・育児などの、家庭責任と仕事を両立させるのが依然として困難な状態におかれていた。さらに、バブル経済崩壊後は男女双方が人員削減の対象となり、派遣・契約などの非正規雇用が増大すると、妊娠・出産した女性は保育所や保育サービスを得られなかったり、遠隔地への異動によって勤務を続けられず、多くが退職を余儀なくされた。あるいは、パートや派遣職員などへの切り替えを雇用主から強要される例も増えてきた。現在でも、約4人に3人の働く女性が妊娠・出産などを機に退職している。

女性差別撤廃条約の国内適用を監視する女性差別撤廃委員会（Committee on the Elimination of Discrimination against Women: CEDAW）は、条約第18条第1項に基づき、締約国は批准後1年以内に、その後は4年毎に報告をCEDAWへ提出しなければならない。CEDAWは締約国報告に対し、「提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる」（条約第21条）。日本は、1980年の国連女性の10年中間年世界会議（コペンハーゲン会議）で行われた条約署名式で、元労働省婦人少年局長で、日本初の女性大使となった故高橋展子（たかはし のぶこ）日本政府首席代表が署名し、1985年の「国連女性の10年をしめくくる世界会議」（ナイロビ世界女性会議）終了時まで条約批准書の寄託を行った。以来、日本は計5回の報告をCEDAWに提出している。

女性差別撤廃条約は2006年11月2日時点で、締約国数が185と多数にのぼるため、原則として年2回会合するCEDAWは締約国から提出された報告を検討しきれず、報告が期限通りに報告されても未検討のまま蓄積される「バックログ」が発生している。それを解消するため、CEDAWは、複数の報告が合体された（combined）ものを検討してきた。日本政府の報告も、第2回と第3回が1994年の第13会期で、第4回と第5回が2003年の第29会期で一緒に審議された。

日本のNGOのカウンター・レポートおよびNGOによるブリーフィングによって、CEDAWはかねてからコース別雇用管理制度に代表される間接差別に着目していた。間接差別とは、「使用者が一見、性に中立的な要件を設定した場合に、その要件が実際には一方の性に不適合に不利に作用するときは、使用者が当該要件の経営上の必要性を立証しない限り違法な性差別と見なすという法理である」（小畑，2006，p.4）。コース別雇用管理は表面上性による差別を行っていないが、家事・育児の負担によって一般職の選択を余儀なくされるのは、圧倒的に女性が多い。CEDAWは、1994年に発表した最終コメントの中で、日本政府に対し、間接差別を撤廃する措置をとり、それを報告するよう求めた（A/49/38, para.636）。だが、1997年の均等法改正でこの部分は実現しなかった。CEDAWは、2003年に

発表した最終コメントの中で、再び間接差別の問題を鋭く指摘した (A/58/38, para.369)。委員会からの強いコメントを受けたこともあって、日本政府が今回の均等法改正を行った次第である。

しかしながら、厚生労働省が省令で間接差別の定義を「募集・採用で慎重、体重や体力要件を課す」、「総合職の採用で全国転勤を要件にする」、「昇進の際に転勤経験を要件にする」の3項目のみに定めたため、かえって企業側に間接差別の「抜け道」を残すとして、有識者から強い批判が出されている (坂本, 2006; 神尾, 2006)。

[資料一覧]

- 1 女性差別撤廃条約 (第2, 4, 5, および11条)
- 2 日本政府第2回・3回報告を検討した第13会期女性差別撤廃委員会の最終コメント (外務省仮訳)
- 3 日本政府第4回・5回報告を検討した第29会期女性差別撤廃委員会の最終コメント (外務省仮訳) (雇用関連部分の抜粋)
- 4 女性差別撤廃条約実施状況 日本政府第5回報告書 (第2, 4, 5, および11条関連部分の抜粋) (外務省仮訳)

[参考文献]

- ・相沢美智子「均等法の改正と妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止」『季刊労働法』第214号 (2006年秋季)
- ・赤松良子, 山下泰子監修, 日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク編『女性差別撤廃条約と NGO: 「日本レポート審議」を活かすネットワーク』明石書店 2003年
- ・小畑史子「男女雇用機会均等法及び労働基準法の一部改正と雇用社会」『ジュリスト』No.1317 (2006年8月1-15日)
- ・神尾真知子「均等法改正における『性差別禁止』の広がりと深化: 男女双方に対する性差別禁止と間接差別」『季刊労働法』第214号 (2006年秋季)

- ・国際女性の地位協会編『世界から日本へのメッセージ：女子差別撤廃条約と日本女性の現状』尚学社 1989年
- ・小島妙子「改正均等法の『実効性』：改正均等法は雇用における男女平等を推進できるのだろうか？」『季刊労働法』第214号（2006年秋季）
- ・坂本福子「改正雇用機会均等法の問題点：間接差別禁止規定」『労働法律旬報』No.1628（2006年7月25日号）
- ・「男女労働者が能力を発揮できる職場環境のために」『時の法令』2006年10月号
- ・山田省三「男女雇用平等法理の到達点と今後の課題」『季刊労働法』204号（2004年春季）
- ・外務省ホームページ（日本語）www.mofa.go.jp/mofaj/
- ・国連女性の地位向上部ホームページ www.un.org/womenwatch/
- ・国連 NGO 国際女性の地位協会ホームページ www.jaiwr.org/intro.html

資料1 女性差別撤廃条約（第1，2，4，5，および11条）

※国連総会採択1979年，日本批准1985年

第1条【女子差別の定義】

この条約の適用上「女子に対する差別」とは，性に基づく区別，排除又は制限であつて，政治的，経済的，社会的，文化的，市民的その他のいかなる分野においても，女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し，享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条【締約国の差別撤廃義務】

締約国は，女子に対するあらゆる形態の差別を非難し，女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により，かつ，遅滞なく追求することに合意し，及びこのため次のことを約束する。

(a)男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられて

いない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。

(b)女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。

(c)女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d)女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。

(e)個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

(f)女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g)女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第4条【差別とならない特別措置】

1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条【役割分担の否定】

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

(a)両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

- (b)家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第11条【雇用における差別撤廃】

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- (a)すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b)同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
- (c)職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
- (d)同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e)社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
- (f)作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
- (a)妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
- (b)給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(c)親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

(d)妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

資料2

日本政府第2回・3回報告を検討した第13会期女性差別撤廃委員会の最終コメント（外務省仮訳）

http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/saishu_c.html

2005年12月20日アクセス

※最終コメントの正文（英語）は、女性差別撤廃委員会の年次報告（A/49/38）に掲載されている。

626. 女子に対する差別の撤廃に関する委員会（CEDAW）は、1994年1月27日及び28日の第248回会期において、日本の第2回及び第3回一括定期報告（CEDAW/C/JPA/12 of 9 July）を検討した。

序論

627. 委員会は、日本政府が、報告のためのガイドラインに従い、また、第1回報告の審議の際に未回答であった問題につき情報を提供する詳細な一括報告を提出したことを評価した。委員会は、また、会合前のワーキング・グループにおける質問に対する詳細な応答を評価したが、その情報が同グループが十分に検討を行うために十分な時間内に提供されなかったことに対し懸念を表明した。委員会は、同報告の内容の豊富さを評価する一方、将来において、日本政府の代表と委員との間で一層十分な対話が可能

となるように、日本政府に対し、委員会が報告を検討する際の時間的制約を念頭に置くことを要請した。

肯定的側面

628. 委員会は、女性に影響を及ぼす問題に関心のある非政府機関との協議が行われたことに留意しそれを評価した。委員会は、特に、日本の非政府機関が本件条約に積極的な関心を有していることに留意し、また、それらの機関によって提供された別個の報告に留意した。委員会は、このような関心は、日本女性の間の結集力及び懸念のレベルの指標であると共に男性と平等な地位を達成する上で女性が直面している主要な障害についての合意の程度の指標であると考えた。

629. 委員会は、また、日本政府が、女性の地位向上を短期間に促進したこと、特に公的及び政治的な分野における女性の参加の増大及びこの参加を一層改善するための日本政府の計画について評価した。委員会は、また、日本政府が女性の教育への一層広範な参加を奨励した方法及び家族的理由による休業に関する計画を実施するための同政府の行動を賞賛した。

主要関心事項

630. 委員会は、国連によると、日本が全般的な資源開発において世界各国の中で第2位に位置づけられるにもかかわらず、日本女性の社会経済的地位が考慮される場合には、その順位が14位に下がることを懸念を持って観察した。委員会は、これは、女性を国の経済的発展の過程に十分に統合することに關する日本の無関心を示すものと考えた。

631. 委員会は、また、本件報告が、豊富なデータを含んでいるにもかかわらず、事実の記述にとどまり、日本における本件条約の十分な実施に対する障害についての批判的分析に欠けていることに懸念を表明した。

632. 委員会は、更に、雇用機会均等法の導入にもかかわらず、個別の差別が継続していることに留意した。

633. 委員会は、日本の報告が他のアジア諸国からの女性に対する性的搾取及び第2次世界大戦中の女性に対する性的搾取に関する問題を真剣に反映していないことにつき失望の意を表明した。委員会は、日本の本件条約に関する約束が、同国に対し、外国人及び移民の女性を含むすべての女性の十分な人権の保護を確保することを要求するものであることに留意した。

提案及び勧告

634. 委員会は、日本女性の姿が一層明らかになるように、日本政府が、次回の定期報告の準備に当たり、日本の女性団体と効果的な対話を行うことを要請する。日本女性が私生活及び職場において直面する法律上及び職務上の差別が指摘されるべきであり、また、これらの障害を克服するための現存し又は予定されている措置も、特定されるべきである。

635. 委員会が日本における商業的性的搾取又は移民女性の売春につき一層理解することを可能とするために、日本の性産業に関する一層詳細な情報が提供されるべきである。委員会は、日本政府に対し、日本の性産業に関する研究を行い、その結果についての情報を次回の報告において提供することを要請する。委員会は、また、日本政府に対し、これらの最近の問題及び戦争に関連する犯罪を取り扱うため具体的かつ効果的な措置をとること及びその措置につき次回の報告で委員会に報告することを推奨する。

636. 日本政府は、民間部門が雇用機会均等法を遵守することを確保するべきであり、民間部門において女性が直面している昇進や賃金についての間接的な差別を取り扱うためにとった措置について報告すべきである。

資料 3

日本政府第 4 回・5 回報告を検討した第29会期女性差別撤廃委員会の最終コメント（外務省仮訳）（雇用関連部分の抜粋）

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/index.html> からアクセス可。2007 年 1 月30日アクセス

※最終コメントの正文（英語）は、女性差別撤廃委員会の年次報告（A/58/38）に掲載されている。

肯定的側面

351. 委員会は、締約国が第 2 回・3 回報告の審議以来、男女間の平等の促進に大きな成果をあげたこと、特に、1999年 6 月の男女共同参画基本法の制定及び男女共同参画政策の目標を明示した男女共同参画基本計画が 2000年12月に策定されたことを祝福する。委員会はまた、基本法に基づき、すべての都道府県で計画が策定され実施されていることを称賛するとともに、まだ計画を策定していない市町村が計画策定を奨励されていることに留意する。

352. 委員会は、募集から退職に至るまでの女性への差別的取扱いを禁止し、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するための配慮を事業主に義務づける「雇用機会均等法」の改正、育児休業取得を理由とする不利益取扱いを禁止する「育児・介護休業法」の2001年の改正、保護命令を規定した2001年の「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の制定、ストーカー行為への処罰が定められた2000年の「ストーカー行為等の規制に関する法律」の制定等、締約国がさまざまな分野で行った法改正に称賛をもって留意する。

353. 委員会は、男女共同参画施策の企画立案と総合調整を任務として、男女共同参画局が内閣府に設置されるとともに、それらの施策の実施状況の監視や、政府の施策が及ぼす影響の調査を行う、男女共同参画担当大臣

である内閣官房長官を議長とし、閣僚と内閣総理大臣が任命した民間有識者から構成される男女共同参画会議が設置され、国内本部機構が強化されたことを歓迎する。

354. 委員会は、委員会の前回の最終コメントで提言されたとおり、締約国が報告作成において女性 NGO と協力を行ったことを評価するとともに、そのパートナーシップを引き続き強化するとの締約国の姿勢を歓迎する。

355. 委員会は、締約国が、世界の様々な地域の開発途上国に対し、「途上国の女性支援 (WID) イニシアティブ」の下、過去10年間にわたり政府開発援助の約10%を女性の教育、保育、経済・社会活動への参加に配分していることを評価する。

356. 委員会は、締約国が、委員会の会期に関する条約の20条の1の改正を受諾したことに称賛をもって留意する。

主要関心事項及び勧告

357. 委員会は、憲法が両性の平等を規定してはいるが、国内法に差別の明確な定義が含まれていないことに懸念を表明する。

358. 委員会は、条約の第1条に沿った、直接及び間接差別を含む、女性に対する差別の定義が国内法にとりこまれることを勧告する。委員会は、また、条約についての、とりわけ間接差別の意味と範囲についての、特に国会議員、司法関係者、法曹一般を対象とした、意識啓発のためのキャンペーンを行うことを勧告する。

359. 委員会は、締約国が、長年の固定的役割分担意識が男女間の平等を達成するための大きな障害と認識していることを評価し、この点についての定期的な世論調査に基づく取組に留意する一方、日本において、家庭や

社会における男女の役割と責任に関し、根深く、硬直的な固定観念が持続し、労働市場における女性の状況、教育の選択、政治・公的分野への参画の低さに反映されていることに引き続き懸念を有する。

360. 委員会は、女性と男性の役割についての従来の役割分担意識に基づく態度を変えるために、締約国が人権教育、男女平等についての教育等の教育システムにおける包括的なプログラムを策定、実施すること、また、条約についての情報や男女共同参画に対する政府の姿勢を広めることを勧告する。委員会は、締約国が調査や世論調査を性別のみならず、年齢別にも行い、その結果に基づき、子育てを母親と父親双方の社会的責任とする考え方を促進することを目指す取組を拡大することを勧告する。委員会は、意識啓発キャンペーンが強化されうこと、メディアが女性のポジティブなイメージや私的、公的領域における男女の平等な地位と責任を伝えるよう奨励されることを勧告する。

(中略)

369. 委員会は、主に職種の違いやコース別雇用管理制度に表れるような水平的・垂直的な雇用分離から生じている男女間の賃金格差の存在、及び雇用機会均等法に関連する政府のガイドラインに示されている間接差別の慣行と影響についての認識の不足に懸念を有する。委員会は、更に、パートタイム労働者や派遣労働者に占める女性の割合が高く、彼らの賃金が一般的労働者より低いことに懸念を有する。委員会は、主に女性が直面している個人・家庭生活と職業・公的な責任との調和における困難に深い懸念を有する。

370. 委員会は、締約国が雇用機会均等法に関連するガイドラインを改正すること、労働市場における男女の事実上の機会均等の実現を促進する努力を特に条約第4条1に沿った暫定的特別措置を用いて増すことを要請す

る。委員会は、特に教育、訓練、効果的な強制メカニズム、進捗状況の体系的な監視を通じて、水平的・垂直的な職務分離を撤廃するための取組が成されることを勧告する。委員会は、家族的責任と職業上の責任の両立を可能にする施策が強化されること、家庭内の仕事の男女間での平等な分担が促進されること、家庭や労働市場における女性の役割についての固定観念に基づく期待が変わることが奨励されることを勧告する。

(以下略)

資料4

女性差別撤廃条約実施状況 日本政府第5回報告書 (CEDAW/C/JPN/5) (外務省仮訳) (第2, 4, 5, および11条関連部分の抜粋)

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/fifth/1.html>

2007年1月30日アクセス

第1部 総論

1. 本報告書の位置付け

本報告は、我が国が1985年に批准した「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下「女子差別撤廃条約」又は「本条約」と略称)の第18条の規定に基づき国連事務総長に提出する第5回報告である。

我が国は、これまでに4回報告書を提出している。第1回報告 (CEDAW/C/5/add. 48) を1987年3月に提出し、同報告は、1988年2月に第7回女子差別撤廃委員会において審議された。第2回報告 (CEDAW/C/JPN/2) を1992年2月に、また第3回報告 (CEDAW/C/JPN/3) を1993年10月に提出し、これらの報告は1994年1月の第13回女子差別撤廃委員会において、同時に審議された。さらに、第4回報告 (CEDAW/C/JPN/4) を1998年7月に提出したが、これについてはまだ審議されていない。

本報告は、第4回報告書作成時点の1998年5月以降から、2002年4月までの約4年間の我が国における女子差別撤廃条約の実施に関する進展を中

心に報告している。

本報告の作成にあたっては第2回及び第3回報告に対する最終コメントに留意し、幅広く国民から意見募集を行い、報告に反映させるよう努めた。

具体的には、2001年8月に、各都道府県・政令指定都市及び男女共同参画宣言都市、女性団体を始めとする各種団体、女性国会議員、男女共同参画会議議員等有識者に、第5回報告書に盛り込むべき事項及び関連するNGO等の活動報告について書面で照会したほか、本報告の取りまとめ事務局である内閣府男女共同参画局のインターネットホームページを用いて、幅広く国民に同様の照会を行った。また同年8月31日には、我が国の女性の地位向上のためのナショナルマシーナリーの機関である、男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）が本報告書に盛り込むべき事項について聞く会を開催し、出席した約100名のNGO等から直接意見聴取を行った。

NGOから提出された回答・意見は、総件数276件（内 団体215件、個人51件、無記名10名）であった。さらに、2002年3月には、寄せられた意見に関連し、それらに対する主な政府の取組についての説明及び意見交換を行うことを目的に、情報・意見交換会を開催し、NGO、自治体関係者等から約60名が参加した。政府としては、本報告書の執筆にあたりこれら意見を参考としたところである。

我が国政府は、今後とも、本条約の締約国として女性に対するあらゆる差別を取り除き、男女共同参画社会の実現に向けて努力する決意である。

2. 日本女性の現状

（3）就業

2000年の女性労働力人口（15歳以上の就業者及び完全失業者）は2,753万人と、若年人口の減少を反映し2年連続減少している。労働力人口総数に占める女性の割合は、40.7%である。なお、女性の完全失業者は123万人、完全失業率は4.5%と、景気の低迷を反映しいずれも過去最悪であった前年並みとなっている（男性の完全失業率は4.9%）。

女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口）は49.3%と、前年に引き続き低下している（男性の労働力率は76.4%）。年齢階級別にみると、20～24歳層（72.7%）と45～49歳層（71.8%）を左右のピークとし、出産および育児期の30～34歳層（57.1%）をボトムとするM字型の曲線を描いている。10年前（1990年）と比べると、進学率が高まっている15～24歳層および65歳以上層を除き、労働力率は高まっている。特に、25～29歳層で大幅に上昇しているほか、50～54歳層及び55～59歳層の中高年層での上昇が大きくなっている。配偶関係別に女性の労働力率をみると、前回報告時に比べ未婚では62.2%と増加、有配偶では49.7%、死別・離婚では31.0%となっている。有配偶の女性の約半数が労働力化しているが、末子の年齢が3歳以下である有配偶女性の労働力率は、28.0%と依然として低い。

2000年6月のパートタイム労働者を除く雇用者の賃金をみると、女性の所定内給与額は男性100に対して65.5で、依然として男女間の賃金格差は大きい。5年前（1995年）の62.5に比べて減少傾向にある。このような男女間の賃金格差は、勤続年数、学歴、就業分野、職階、労働時間等の諸要因によってもたらされており、特に勤続年数と職階の影響が大きい。2000年の女性の同一企業での平均勤続年数は8.8年で、5年前（1995年）の7.9年に比べて伸びているものの、男性の13.3年に比較すると依然として短い。また、勤続年数、年齢、学歴について条件を同一にした標準労働者（学校卒業後直ちに企業に就職して同一企業に継続勤務している労働者）所定内給与額をみると、2000年において、大卒の場合、20～24歳では男性を100とした場合、女性は94.6であり、最も差の大きい50～54歳においては男性を100とした場合、女性は82.2である。

なお、パートタイム労働者（週間就業時間が35時間未満の非農林業雇用者）は近年著しく増加しており、2001年には女性の割合は68.8%で女性雇用者総数の39.3%を占めている。パートタイム労働者は、我が国経済社会において大きな役割を果たしているものの、一般労働者と比較して、処遇や雇用の安定の面で問題がある。

また、女性の労働力率は高まっているものの、夫婦の生活時間に関する調査によると共働きであっても男性の家事時間は女性に比べて著しく短い。さらに、女性が結婚に対して負担を感じる（感じている）事項について聞いたところ、「家事の負担」、「仕事と家庭を両立させるのが困難な負担」が4割近くを占めるなど、結婚した女性の家事の負担は依然大きいと言える。

第2部 各論

第2条

4. 女性に対する暴力に関する情報

（6）セクシュアル・ハラスメントの防止

ア）現行法制

職場における性的嫌がらせについては、暴行罪、脅迫罪、強要罪（刑法第223条、3年以下の懲役）、名誉毀損罪（刑法第230条、3年以下の懲役若しくは禁錮又は50万円以下の罰金）、侮辱罪（刑法第231条、拘留又は科料）等の処罰規定を適用することができ、事案に応じて、これらの処罰規定を的確に運用している。

イ）職場一般における防止

男女雇用機会均等法においては、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するための雇用管理上の配慮が義務づけられており、同法に基づき定められた指針において、事業主は、（A）セクシュアル・ハラスメントに関する方針の明確化と労働者に対する周知・啓発、（B）相談・苦情への対応、（C）事案が生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応について配慮することが求められている。

1999年度に企業を対象に実施した調査によると、49.0%の企業が「セクシュアル・ハラスメントを許さないという方針の明確化と周知啓発」を行い、34.3%の企業が「相談・苦情窓口を設置」し、36.8%の企業が「セクシュアル・ハラスメントが起きたときの事後の対応」を決めているとして

いる。

企業の規模別にみると、規模が大きい企業ほど、各対策についての取組が進んでおり、3項目とも実施済みである割合も高くなっている。

2000年度に各都道府県労働局雇用均等室に寄せられた均等法に係る相談件数のうち、セクシュアル・ハラスメントに関する相談が8,614件と最も多くなっている。

政府では、企業において実効あるセクシュアル・ハラスメント防止のための措置が適切に講じられるよう、男女雇用機会均等法及び指針の周知徹底を図るとともに、計画的に事業場訪問を行い、事業主がセクシュアル・ハラスメント防止対策を講じていない場合には是正のための行政指導を行っている。

また、中小企業等に対しては、効果的な防止対策が確実に講じられるよう、事業主及び人事労務担当者に対する具体的な取組についての情報提供や相談等の事業を実施している。

さらに、職場におけるセクシュアル・ハラスメントによって精神的苦痛を受けた女性労働者からの相談に対しては、専門的知識・技術を持ったセクシュアル・ハラスメントカウンセラーを1999年度から各都道府県労働局雇用均等室に配置し、相談対応の充実を図っている。

ウ）公務職場における防止

人事院は、公務職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するため、人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）を1999年4月1日から施行した。同規則において、各省各庁の長に対しては、セクシュアル・ハラスメントの防止に努め、発生した問題に迅速かつ適切に対応するよう、職員に対しては、セクシュアル・ハラスメントをしないよう注意するよう義務付けるとともに、具体的防止対策として、職員に対する指針の策定、職員に対する研修、苦情相談体制について規定している。

この規則を受けて、各府省においては、部内規程の作成、苦情相談体制の整備をはじめ、所属職員への研修を通じた意識啓発等、その防止に向け

での取組が行われている。

一方、人事院では、各府省の担当者を対象とした研修会等を開催するとともに、セクシュアル・ハラスメントの防止対策について、より組織的、効果的に取り組むため、毎年12月4日から12月10日までを「国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間」と定め、その期間中「シンポジウム」の開催、「セクシュアル・ハラスメントホットライン（一日110番）」の開設等を行っている。これらの取組を通じ、セクシュアル・ハラスメント問題の重要性や防止対策の必要性についての理解、周知が図られている。

また、人事院では、人事院規則施行前である1997年と同規則施行後の2000年に、一般職非現業国家公務員を対象に「国家公務員セクシュアル・ハラスメント調査」を実施した。両調査結果を比べると、セクシュアル・ハラスメントであると思う行為についての男女間の認識の差は、とりわけ男性の問題意識の高まりにより大幅に縮小するとともに、セクハラであると思う行為を受けた経験も、規則施行を機に全般的に減少している。

エ) 大学等における防止

文部科学省（文部省）においては、「文部科学省（文部省）におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」を1999年3月に制定（同年4月から施行）し、その旨を各国公私立大学等に通知し、各大学に対して、相談体制の整備などセクシュアル・ハラスメント防止に積極的に取り組むよう促してきた。同規程に基づき、各国立学校等では、セクシュアル・ハラスメント防止等のための規程を制定し、相談窓口の設置をするとともに、教職員及び学生に対する啓発活動を実施している。

また、教育委員会においても、セクシュアル・ハラスメント防止等のための規程を制定し、相談窓口の設置、教職員に対する啓発活動等を実施している。

第4条

1. 国の政策・方針決定過程への女性の参画

(1) 男女共同参画社会基本法における規定

男女共同参画基本法では、男女共同参画の形成についての基本理念の一つとして、「政策等の立案及び決定への共同参画」を掲げている。さらに、「男女共同参画社会基本法」に定める責務として、国は、基本理念を踏まえた施策の総合的な策定、実施の責務を負うことが規定されており、その施策の中には積極的改善措置（ポジティブ・アクション）が含まれている。積極的改善措置とは、「男女共同参画社会基本法」第2条第2号において、さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することであると定義されている。

この積極的改善措置は、第8条において、国の責務として規定され、第9条において、国に準じた施策として地方公共団体の責務にもされている。

(2) 国の審議会等への登用

国の審議会等における女性委員の割合については、1996年5月の男女共同参画推進本部決定による「2000年度末までのできるだけ早い時期に20%を達成する」という目標に向けて取組を進め、期限より1年早い2000年3月に20.4%となり、目標を達成した。

現在、2000年8月15日に男女共同参画推進本部が決定した「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」に基づき、「2005年度末までのできるだけ早い時期に」「30%を達成する」ことを目指している。2001年9月末現在の女性委員の割合は24.7%となっており、第4回で報告した1997年9月末現在の17.4%と比較すると、大幅に増加している。

(3) 国家公務員への採用・登用

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は、男女共同参画社会の形成を図っていく上でその基盤をなすものであり、2000年12月に策定した「男

女共同参画基本計画」において、重点目標の1つとされている。

国が率先して女性国家公務員の採用・登用の拡大に取り組む必要があることから、人事院は、「男女共同参画社会基本法」及び「男女共同参画基本計画」を踏まえ、2001年5月、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を策定し、各府省に通知した。

同指針は、各府省が「積極的改善措置」により女性国家公務員の採用・登用の拡大を図り、男女間の格差を計画的に解消していくことを目指すもので、各府省は指針に基づき、現状を把握、分析した上で、2005年度までの目標及びその目標達成に向けての具体的取組等を定めた「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、公務における男女共同参画の実現を目指すこととしている。

この指針を受けて、男女共同参画推進本部は、政府一体となって、総合的かつ計画的に取組を推進していくため、2001年6月、「女性国家公務員の採用・登用等の促進について」の決定を行った。

また、人事院は、採用試験の合格者に占める女性の割合を計画的に拡大することを目指し、2000年より、「女性公務員による女子学生のためのセミナー」等を開催し、積極的に募集活動を行っている。

2. 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画

(1) 地方の審議会等への登用

都道府県・政令指定都市では、審議会等委員について女性の登用目標や達成年を定め、女性の参画の促進に努めている。

地方公共団体の目標値の対象となっている審議会等における女性委員の割合は、2001年3月末現在、22.8%（1998年3月末現在17.3%）となっている。なお、地方自治法に基づき地方自治体に置かれる審議会等における女性委員の割合は、2001年3月末現在、16.6%（1998年3月末現在12.9%）と徐々に高まっている。

また、女性の参画を促す取組として、女性人材名簿の作成や人材育成事業及び委員の公募等を行っている。また、審議会等委員の選定に当たって、

事前に男女共同参画担当部局との協議を行う制度を導入している地方公共団体もある。

(2) 地方公務員への採用・登用

地方公共団体においては、女性の管理職登用目標の設定や女性管理職を対象とした研修を行う等女性の登用の促進に努めている。

総務省においては、地方公共団体に対し、人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」や同指針に基づき各府省が策定した女性職員の採用・登用拡大計画の概要を周知するとともに、女性地方公務員の登用、職域拡大等に向けた取組に関する調査及びその結果に関する情報提供等を行っている。

当該調査によると、地方公共団体において、例えば、女性職員の採用、登用等の改善に向けた計画策定等の取組を実施している又は検討中である団体が約半数であるなど一定の取組が見られるが、総務省としては、今後とも、女性地方公務員の採用、登用の拡大等に向けた要請、助言等に努めることとしている。

3. 企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援

(1) 女性労働者への支援

ア) 職場におけるポジティブ・アクション

1999年4月に施行された改正男女雇用機会均等法には、固定的な男女の役割分担意識等から生じている男女労働者間の事実上の格差を解消するため、積極的取組(ポジティブ・アクション)を行う企業に対して、国の援助を行うことができる規定が設けられている。

また、「男女共同参画社会基本法」に基づき、2000年12月に「男女共同参画基本計画」において、企業のポジティブ・アクションの取組について「国民的機運の醸成」や「企業のポジティブ・アクション取組の促進」を図ることが定められた。

厚生労働省が2000年度に実施した、女性雇用管理基本調査によると、ポ

ジティブ・アクションについて「既に取り組んでいる」とする企業割合は26.3%、「今後取り組むこととしている」企業割合は13.0%となっている。また、「既に取り組んでいる」企業割合を規模別にみると、規模が大きい企業ほど割合が高くなっており、5,000人以上規模では67.7%となっている。

企業の具体的取組を援助するため、トップセミナー、業種別使用者会議、ポジティブ・アクション普及促進セミナーや、個別企業では実施が困難な、女性の管理職候補者及び中間管理職等を対象とした従業員研修の実施、業種別マニュアルの作成等を行っている。

また、企業におけるポジティブ・アクションを推進するためには、経営トップの理解を促進することが重要であることから、2001年度から経営者団体との連携の下に女性の活躍推進協議会を設置しており、そこで取組の基本的方針の決定を行い、傘下企業におけるポジティブ・アクションの取組を促すこととしている。

さらに、女性労働者の能力発揮を促進し、その活用を図るため積極的取組を推進している企業に対し、その取組を称えとともに、これを広く国民に周知し女性労働者の活用と能力発揮促進に資するため、2000年度から、「均等推進企業表彰」を実施しており、2000年度は4企業、2001年度は3企業を厚生労働大臣努力賞として表彰した。

イ) 大学教員への採用

大学における教員人事は、各大学がその責任に基づき適正に行うべきものであるが、大学審議会答申においても、女性の教員の積極的な採用に配慮していく必要がある旨指摘されている。また、全国の国立大学で構成されている国立大学協会においても、「2010年までに国立大学の女性教員比率を20%に引き上げることを達成目標として設定することが適切である」旨の提言を出すなどの動きもみられる。このような中、国立大学の教授等に占める女性の割合は、1998年5月には8.5%であったが、2001年5月には9.5%となっている。

（２）女性起業家等への支援

ア）融資に対する優遇制度

経済産業省では、女性の視点をいかした起業を促進し、我が国経済活力の向上を図る観点から、女性起業家への低利貸付制度を実施している。

イ）女性と仕事の未来館

2000年1月に開館した「女性と仕事の未来館」においては、起業を希望する女性等を対象に、起業家支援セミナー、コンサルティング及び起業家交流会等の支援事業を行っている。また、2000年度に女性と仕事の未来館においては2,216件の相談を受け付けたが、そのうち4.4%が起業に関する相談であった。

ウ）農業分野における措置

第14条で記述する。

第5条(b)

1. 家庭生活への男女共同参画推進のための施策

（１）家庭教育

家庭教育については、ともすれば母親に責任がゆだねられ、父親の存在感が希薄であるとの指摘がしばしばなされるところである。文部科学省（文部省）では、1999年度から、「夫婦で一致協力して子育てをする」といった内容を盛り込んだ「家庭教育手帳」、「家庭教育ノート」を作成し、乳幼児や小・中学生等を持つ親に配布している。

また、父親の家庭教育への参加を促進するため、都道府県において、「父親」をテーマにしたフォーラム等を開催するとともに、市町村において、子どもたちが自分の父親の働く姿を見学する「父親の職場参観」を実施したり、父親に家庭教育の意義を理解してもらう家庭教育講座を職場内で開設する事業を支援している。

このほか、父親と母親が協力して家庭教育を行うことの重要性について

親や家庭教育関係者などに考えてもらうきっかけづくりの場として「フォーラム家庭教育」を年2回開催している。

また、子どものいる親等を対象とした家庭教育学級、親になる前の新婚期、妊娠期の男女を対象とした学級等において、男女が相互の人格を尊重し、相手の立場を尊重し助け合うような人間形成に関する内容をテーマに取り上げたり、女性学級等の学級・講座においても家庭生活における男女共同参画に関するテーマを取り上げるなどの学習が行われている。文部科学省（文部省）では、市町村が行うこれらの学級・講座等のうち、先導的・モデル的な事業に対して助成している。加えて、2001年7月には社会教育法の一部を改正し、家庭教育に関する講座等の実施及びその奨励を教育委員会の事務として明記するなど、家庭の教育力の向上のための社会教育行政の体制を整備した。

（2）職場と家庭の両立支援

男女労働者が育児や介護といった家族の一員として役割を担いながら充実した職業生活を営むことができるよう、職業生活と家庭生活との両立支援のための施策を積極的に推進している。（詳細については、第11条2(c)を参照。）

2. 調査・研究

（1）家族とライフスタイルに関する研究会

2001年3月から同年6月まで、内閣府の主催で「家族とライフスタイルに関する研究会」を開催した。

これまでの我が国の夫婦関係は、高度経済成長期に培われた「夫は仕事、妻は家事と子育て」という役割分担のもとで成り立っていたが、このように家庭の生活が男性世帯主の所得に全面的に依存することは、景気や雇用の先行きが不透明な現況下において、家計に対するリスクが大きい。

そこで本研究会においては、男女がともに社会に参画し稼得活動を行い、それに伴って家族の機能自体もより精神的な依存関係が重要性を増し、各

個人が性別にとらわれず自由な役割分担を行う、というあらたな家族像を示すとともに、ライフスタイルへの中立性確保や、その選択の拡大のための政策対応について提言を行った。

第11条 1

1. 男女雇用機会均等確保対策の推進

（1）男女雇用機会均等法の施行状況

1999年4月より改正男女雇用機会均等法が施行された。これにより募集・採用から退職に至るまでの雇用管理のすべての段階における女性への差別的取扱いが禁止され、企業における雇用管理については、制度面での男女均等取扱いは確実に浸透してきている。しかしながら、現下の厳しい雇用情勢の影響もあり、依然として採用選考の段階で女子学生に不利な取扱いがみられ、また、管理職に就く女性の比率は未だ低く、近年足踏みの状態となっているほか、妊娠・出産等を理由とした解雇や、退職・解雇に関し女性に対して男性と異なる取扱いをする事例がみられるなど、実態面での改善には遅れがみられる。

厚生労働省の地方支分部局である都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）では、男女雇用機会均等法に関し、女性労働者、企業双方から、年間2万件を超える相談を受けている。女性労働者からの男女均等取扱いに関する個別紛争解決援助の申立も近年確実に増加しており、紛争の内容については、厳しい雇用情勢を反映し、女性であること、妊娠・出産等を理由とする退職の強要、解雇等の事案が増加している。また、雇用均等室では、男女雇用機会均等法違反について年間約6千5百件の是正指導を行う他、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するためのポジティブ・アクションに係る積極的取組についても行政指導を行っている。

また、調停については、均等法の改正により、紛争の当事者の一方からの申請のみで開始が可能となり、調停申請件数も増加している。

（２）改正男女雇用機会均等法の周知

均等法の周知については、毎年６月に実施している「男女雇用機会均等月間」を中心に、企業における均等法に沿った雇用管理の実現に向けて、周知広報に努めているところである。

特に、改正均等法施行１年目である1999年度は、集団説明会等を積極的に実施し、法の浸透が十分とはいえない中小・零細企業を重点に周知広報を図るとともに、事業主団体と連携して、法の浸透度が低いと思われる業種等に重点を置いて周知を図った。

また、新聞社、求人広告関係企業、求人情報誌発行企業等に対し、均等法の周知及び法の趣旨に沿った求人広告掲載について協力要請を行った。

さらに、1999年12月に「労働者派遣法」が改正され、職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止に関する配慮義務、母性健康管理に関する措置義務についても、派遣先事業主に課せられることになったことから、均等法の説明と併せて周知を行った。

（３）基本方針の策定

政府は、積極的な行政指導により男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、企業のポジティブ・アクションを促進するための施策を積極的に展開することにより、実質的な男女の均等確保の実現を目指している。

ア）男女雇用機会均等対策基本方針

男女雇用機会均等法第４条に基づき、2000年７月に「男女雇用機会均等対策基本方針」が策定された。本方針においては、女性労働者を取り巻く環境の変化や、関連する施策の進捗状況等を踏まえつつ、女性労働者の職業生活の動向に関する事項を明らかにするとともに、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等についての基本的方向を示している。

イ）船員に関する男女雇用機会均等対策基本方針

船員についても、2002年２月に男女雇用機会均等確保のための施策の基

本的发展方向を示した「船員に関する男女雇用機会均等対策基本方針」を策定した。

（４）男女雇用機会均等実現に向けた支援

ア）行政指導

男女雇用機会均等法の履行状況、男女の採用、配置、昇進等の状況について十分な実態把握を行った上で、業種、規模等の実情に応じた積極的な行政指導を実施し、男女雇用機会均等法に違反する取扱いについては是正指導を行うとともに、採用、配置、昇進等における男女間の格差の大きい企業に対しては、その原因の分析、問題点の把握のための助言とともに、問題の改善に向け、選考基準、昇進・昇格基準の明確化等の具体的取組に関する助言を行っている。

改正男女雇用機会均等法施行1年目である1999年度においては、男女別求人を一掃するため、募集・採用を重点として行政指導を実施した。求人においては、ほとんどが男女不問に切り替わった。

また、コース別雇用管理制度等については、2000年6月に策定された、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に基づき、コース等で区分した雇用管理を導入している企業を対象に、制度の内容及び運用実態を把握し、留意事項に沿った雇用管理となるよう指導を実施している。

さらに、女子学生の就職問題については、企業における募集・採用状況や女子学生の就職活動の状況の把握に努め、男女雇用機会均等法に違反する取扱いについては是正指導を行っている。また、2001年度には「男女均等な採用選考ルールブック」を作成し、企業の人事・面接担当者等を対象に、男女雇用機会均等法に沿った男女均等な選考ルールが徹底されるよう、啓発指導を行っている。

イ）ポジティブ・アクション

第4条で記述する。

ウ) セクシュアル・ハラスメント防止対策

第2条で記述する。

エ) 個別紛争の解決

(i) 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助

男女均等取扱いに関する女性労働者と事業主との間の紛争については、都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び紛争調整委員会（2001年10月「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の施行により、機会均等調停委員会から改組された。）の調停を積極的に実施することによりその解決を図っている。

女性労働者と事業主との間の個別紛争の内容は、厳しい雇用情勢を反映し、退職勧奨や解雇に関するものが多く、中でも妊娠・出産等を理由とする退職の強要、解雇等の事案が増加している。個別紛争解決援助のあった事案のほとんどは、都道府県労働局長の援助により解決している。

調停については、男女雇用機会均等法の改正により、紛争の当事者の一方からの申請により調停が開始できるようになったこともあり、申請は増加した。また、調停申請の内容は、配置、昇進・昇格、解雇に関するものとなっている。なお、2001年度の個別紛争解決の件数は、都道府県労働局長による援助が107件、調停は申請が5件であった。

(ii) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく紛争解決援助

労働関係に関する個々の労働者と事業主との間の紛争の迅速かつ適正な解決を促進するため、2001年10月1日より「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行された。

セクシュアル・ハラスメント等に関する個別紛争については男女雇用機会均等法における都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び紛争調整委員会の調停の対象とはならず、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、都道府県労働局長の助言・指導または紛争調整委員会によるあっせんにより解決を図っている。

オ) いわゆる間接差別に対する検討

いわゆる「間接差別」については、何をもって間接差別なのか社会的コンセンサスが得られておらず、問題としている範囲も人により異なることから、どのようなケースが差別となるのかについて、コンセンサス形成のための十分な議論が必要であると考えている。このため、厚生労働省では、諸外国の施策や判例の動向、事例の収集に努めているところであり、引き続き検討を行うこととしており、2002年度には、検討の場を設ける予定である。

2. 多様な就業形態における就業条件の整備

本項に直接該当するものではないが、パートタイム労働者と派遣労働者に女性が多いことに鑑み、これらの就業形態に係る施策についても参考までに報告する。

(1) パートタイム労働

近年、パートタイム労働者が増加し、パートタイム労働が我が国の経済社会に欠くことができないものとなる中で、パートタイム労働を良好な就業形態としていくことは、女性の能力発揮を促進する上でも、重要な課題である。

こうしたパートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るため、厚生労働省では、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「パートタイム労働法」という。）に基づき、同法及び事業主が講ずべき措置に関する指針の周知徹底、事業主の取組に対する助成金の支給等の施策を推進している。特に、パートタイム労働者の雇用管理については、正社員との均衡等を考慮することについてパートタイム労働法第3条に規定しており、正社員との均衡を考慮した雇用管理の考え方について、労使に対し情報提供を行い、その自主的な取組を促進している。

また、今後のパートタイム労働対策の在り方について、2001年3月から、研究会を発足させ検討を進めている。さらに、パートタイム労働者の働き

方に見合った公正・均衡処遇の在り方等については、ワークシェアリングを進める観点から、政労使においても検討を行っているところである。

雇用保険制度においては、パートタイム労働者について、従来、(A) 反復継続して就労する者であること、(B) 1週間の所定労働時間が20時間以上あること、(C) 年収90万円以上であると見込まれることの3要件を満たした場合に適用されてきたところであるが、2001年4月より、(C)の要件を廃止し、適用拡大に努めているところである。

(2) 派遣労働

2000年度における派遣労働者数は、約139万人となっている。1999年における女性の占める割合は69.7%である。

労働者派遣については、近年の社会経済情勢の変化、労働者の多様な選択肢の確保等のニーズに応じ、労働者の適正な就業機会が確保されるよう、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」等に基づき各般の施策が実施されているところであるが、1999年の同法の改正においては、適用対象業務の原則自由化の前提として、労働者保護措置の充実（個人情報保護、社会保険、労働保険への加入の有無の派遣先への通知等派遣元事業主が講ずべき措置等）がなされ、派遣労働者の適切な就業条件のさらなる確保が図られているところである。

雇用保険制度においては、登録型派遣労働者について、従来、(A) 反復継続して派遣就業する者であること、(B) 1週間の所定労働時間が20時間以上あること、(C) 1ヶ月当たりの所定労働日が11日以上であること、(D) 年収90万円以上であると見込まれることの4要件を満たした場合に適用されてきたところであるが、2001年4月より、(C) 及び (D) の要件を廃止し、適用拡大に努めているところである。

第11条 1(c)

1. 柔軟な職業選択を可能とするための方策

(1) 職業能力開発

厚生労働省では、各人の個性をいかしつつ就業形態の多様化等に対して的確な対応を図るため、(A) 職業生活設計に即したキャリア形成支援システムの整備、(B) 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化、(C) 官民協力による適正な職業能力評価システムの整備、(D) 職業能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保等の施策について積極的に推進している。

教育訓練給付制度については、働く人の主体的な能力開発の取組等を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度の一つとして1998年12月に創設され、2000年度における受給者は、男性136,837人、女性133,300人となっている。2000年度における公共職業能力開発施設(308校)における、公共職業訓練の受講者は、男性49%、女性51%である。

(2) 進路・就職

ア) 進路、就職指導等

女性の就業分野や大学における専攻分野をみると、男性と比較して事務職や人文科学専攻に集中する傾向がみられることから、学校における進路指導については、男女の別なく、生徒が自らの生き方を考え、生徒一人一人が主体的に進路を選択する能力・態度を身に付けることができるよう指導の一層の改善・充実に努めており、このための各種施策を推進している。

就職指導については、各大学において学生に対するキャリア・ガイダンスの開催等を推進するとともに、1995年度から、大学等の就職担当者及び企業の採用担当者の参加を得て情報交換・協議等を行う「全国就職指導ガイダンス」を実施している。また、就職関連情報を学生に迅速に提供するほか、大学への就職指導担当専門員の配置等を通じ、女子学生への就職指導の充実を図っていると同時に、各経済団体等に対し、女子学生の均等な

就職機会の確保等について協力要請を行っている。

イ) 女子学生・女子生徒に対する職業意識の醸成，意識啓発の実施

女子学生・女子生徒の就職問題については，企業の間接部門が縮小する中で，女子学生等の事務職志向が依然として強いことが企業の求人職種とのミスマッチを生じさせているなど，女性自身の固定的な意識，考え方に基づく進路選択・職業選択が行われていることも一因となっている。

このため，厚生労働省では，女子学生等に対し，学校教育の早い段階から，男女平等意識や職業意識の醸成のための教育の充実を図るとともに，ライフプランに沿った生涯職業設計について考える機会の提供や，将来の産業・職業選択など就職に関する様々な情報提供等を図り，女子学生等の適切な進路選択，職業選択を促している。また，進路指導担当者等に対しても，関連情報の提供を行い，適切な進路選択，職業選択が行われるよう支援している。

また，2000年度から，高等学校と連携，協力を図り，高校生等を対象とした性別にとらわれない職業意識形成のための支援事業を行っている。

2. 女性と仕事の未来館

女性が働くことを積極的に支援するための事業を総合的に展開する拠点となる施設として，2000年1月に「女性と仕事の未来館」が開館した。同館では，我が国の働く女性の歴史や現在・未来について展示するとともに，女性の能力発揮のためのセミナーや相談，女性起業家支援，女子生徒の適切な職業選択のための情報その他働く女性に関する情報の提供等各種支援事業を行っている。

第11条1(d)

1. 同一価値労働同一報酬

労働基準法第4条では，賃金について女性であることのみを理由とした差別的取扱いが禁止されているが，実際に支払われている平均賃金（パー

トタイム労働者を除く。)の男女間格差を見ると、2000年においては女性は男性の65.5%となっており、徐々に縮小してきている。こうした男女間賃金格差は、職種や職務上の地位が男女で異なること、女性の勤続年数が男性に比べ短いこと等によるところが大きいと考えられる。

男女間の就業分野の違いについては、改正男女雇用機会均等法により募集・採用、配置・昇進における差別的取扱いや、女性の職域の固定化や男女の職務分離といった弊害が認められる「女性のみ」又は「女性優遇」の措置が禁止されたことを踏まえ、積極的な行政指導により男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、男女労働者の間に事実上生じている差を改善するためのポジティブ・アクションの普及のための援助を行っている。

男女の勤続年数の差異については、男女がともに育児や介護といった家族の一員としての役割を果たしながらも働き続けることができるよう、職業生活と家庭生活との両立支援対策や、労働時間の短縮を積極的に進めている。

また、こうした男女の差異の解消を図るためには、その背景にある男女の能力や役割に対する固定的な考え方を改めることが重要であり、そのための広報啓発活動に引き続き取り組んでいるところである。

さらに、労働基準法においては、この規定の違反については、是正指導を行っているところである。

なお、2001年度から2002年度にかけて男女の賃金格差の原因について分析を行うとともに企業の賃金・処遇制度等が男女間の賃金格差に及ぼす影響等を把握するための研究会を発足させ、検討を行っている。

2. 女性の家庭内の無報酬活動の測定と計量化

(1) 生活時間に関する基礎調査

総務省では、国民の生活時間の配分及び主な活動を明らかにすることを目的として、社会生活基本調査を2001年10月20日現在で実施した。今回の調査では、従来の把握事項に加え、家事等、家庭内無償労働の時間量の実態把握に資する基礎資料の充実を図っている。

（２）無償労働の貨幣評価

内閣府（経済企画庁）では、家庭内での家事や社会的活動といった対価を要求しない無償労働についての貨幣評価額を推計し、1997年５月に結果を公表した。

その結果によると、1996年における無償労働の貨幣評価額（機会費用（OC）法*による）は、総額116兆円であり、国内総生産（GDP）比23%となった。このうち、女性が行った無償労働の評価額は98兆円で、総額の85%を占めている。

さらに、介護・保育サテライト勘定の研究を行い、2000年６月に公表した。介護・保育サテライト勘定とは「政府が社会福祉として提供する介護・保育サービス」、「事業者が有償で行う介護・保育サービス」に加え、通常は貨幣評価されることのない「家族が無償で行う介護・保育」も含めた社会全体の介護・保育サービスにかかる生産活動や支出活動を金銭単位で把握し、介護・保育に関する経済的側面の理解、分析に資することを狙いとしたものである。なかんずく、「家族が行う介護・保育」については、上記無償労働の貨幣評価手法を適用し試算を行っており、家庭による生産額は部門別にみて最も大きく、介護では、1.7兆円（介護サービス生産額全体の37%）、保育では7.3兆円（保育サービス生産額全体の74%）との結果となった。

また、こうした家庭による生産額を、介護では男女別、保育では父、母、祖父母別にみると介護では女性の割合が82%、保育では母の割合が86%でそれぞれ女性、母親の割合が極めて高いことが明らかとなった。

* 機会費用（OC）法とは、無償労働を行うことにより、当該無償労働者が市場に労働を提供することを見合わせたことによって失った賃金（逸失利益）で評価する方法である。

第11条 2(c)

1. 育児・介護期における条件整備の充実

（1）男女共同参画社会基本法における規定

「男女共同参画社会基本法」の第6条において、「男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない」と規定されている。

（2）育児・介護休業法の改正

「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」（1995年法律第107号）が1999年4月から全面施行され、介護休業制度等が一律に事業主の義務となった。これにより家族の介護を行う男女労働者は事業主に申し出ることにより、3ヶ月間を限度として希望する期間、休業することができるようになっている。

また、1997年に、女性労働者に対する深夜業の規制の解消とあわせ、育児や介護を行う男女労働者を対象として深夜業を制限する制度を新たに育児・介護休業法に創設することを盛り込んだ法改正がなされ、1999年4月から施行されている。

さらに、育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止や時間外労働の免除請求権の創設等を内容とする「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律」が、2001年11月9日に成立し、同年11月16日に公布された。

この法律の概要は、以下のとおりである。

（A）育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業や介護休業の申出をしたこと、又は育児休業や介護休業をしたことを理由として、当該労働者に関して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

(B) 時間外労働の制限

小学校就学前の子の養育又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、1 か月当たり24時間、1 年当たり150時間を超える時間外労働の免除を請求できる。

(C) 勤務時間の短縮等の措置の対象となる子の年齢の引上げ

勤務時間の短縮等の措置に係る事業主の義務の対象となる子の年齢を1 歳未満から3 歳未満に引き上げる。

(D) 子の看護のための休暇の努力義務

事業主は、その雇用する労働者のうち、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、子の看護のための休暇を与えるための措置を講ずるよう努めなければならない。

(E) 転勤の配慮について

事業主は、就業の場所の変更を伴う転勤をさせようとする場合において、労働者の育児や介護の状況を把握することや労働者本人の意向を斟酌することなど、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(F) 国による意識啓発等

国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立について、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずる。

(G) 施行期日

2002年4月1日。ただし、(A) 及び (F) については、公布の日（2001年11月16日）。

なお、厚生労働省（労働省）が1999年に実施した「女性雇用管理基本調

査」によると、出産者に占める育児休業取得者の割合は、56.4%（女性）、配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合は、0.42%（男性）であり、1996年度の49.1%（女性）、0.12%（男性）に比べ（1996年度については育児休業規定がある事業所の労働者）、男女とも育児休業取得者は着実に増加しているものとみられる。また、1999年度の育児休業取得者の男女比は女性97.6%、男性2.4%であり、1996年度の女性99.4%、男性0.6%と比較して、男性の取得率は上昇しているものの低い水準にとどまっている。

（3）雇用保険法の改正

職業生活と家庭生活との両立支援をより充実し、職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、雇用保険法を改正し、育児休業給付及び介護休業給付について、2001年1月より給付率を休業前賃金の25%から40%に引き上げ、活用の促進を図っている。

（4）育児の支援

ア）仕事と子育ての両立支援

仕事と子育ての両立支援は我が国の男女共同参画社会の実現に重要かつ緊急の課題であるとして、2001年1月、男女共同参画会議の下に「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会」が設置された。同年6月には専門調査会の報告をもとに「仕事と子育ての両立支援策の方針に関する意見」が会議において決定され、この決定に基づき「仕事と子育ての両立支援策の方針について」が閣議決定された。同決定では待機児童ゼロ作戦や放課後児童の受入体制の整備などについて達成数値目標及び期限を盛り込んでいる。

待機児童ゼロ作戦及び放課後児童の受入体制の整備については日本の構造改革の方向を示す「改革工程表」及びその中で実施の緊急性が特に高い施策を盛り込んだ「改革先行プログラム」でも盛り込まれているところである。

イ) 多様で良質な保育サービス

女性の社会進出、就労形態の変化に伴う保育需要の多様化に対応して、子育てと就労の両立を支援するため、政府は1999年に「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」(新エンゼルプラン)を策定し、これに基づき、2000年度から需要の多い低年齢児(0～2歳児)の受入れの拡大、延長保育(概ね午後6時以降の保育を行うこと)、一時保育等を推進している。

ウ) 保育所の整備

2001年4月1日現在の保育所の施設数は、22,218か所、入所児童数は1,828,312人である。

2000年3月には、児童福祉施設最低基準を満たす認可保育所をつくりやすくし、保育所待機児童の解消等の課題に各地方公共団体が柔軟に対応できるようにする観点から、設置主体制限の撤廃等の一連の規制緩和を行ったところである。

また、男女共同参画会議の意見を踏まえた「仕事と子育ての両立支援策の方針について」(2001年7月6日 閣議決定)における待機児童ゼロ作戦を推進するため、保育所を中心に2004年度までに15万人の受入児童の増大を図るのに必要な整備を早急に進めることとしている。

なお、官庁街である霞ヶ関では初の保育施設として、文部科学省共済組合において2001年10月に「かすみがせき保育室」を開設した。霞ヶ関における就業状況に考慮して保育時間を夜10時までとするなど、仕事を続けながら子育てができる環境づくりの試みが行われている。

エ) 放課後児童対策

厚生労働省では、保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校低学年児童(放課後児童)に対し、授業の終了後に児童厚生施設等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図ることとしている(放課後児童クラブ)。2001年5月1日現在の実施か所数は11,803か所で

あり、登録児童数は452,135人である。

「仕事と子育ての両立支援策の方針について」（2001年7月6日 閣議決定）を踏まえ、放課後児童クラブを含めた放課後児童の受入れ体制を2004年度までに15,000か所とすることとしている。

オ）幼稚園における子育て支援

幼稚園においては、幼稚園が保護者の多様なニーズにも応えていく観点から、通常の教育時間の前後や長期休業期間中などに実施される「預かり保育」を推進しており、1997年には全国の約3割の幼稚園が実施していたが、2001年には全国の5割以上の幼稚園が実施している。

（５）介護保険制度

今後、高齢化の進展に伴い介護を社会的に支える仕組みの創設が必要であることから、1997年12月、介護保険法が成立し、これに基づき準備期間を経て2000年4月から介護保険制度が導入された。この制度は、65歳以上の寝たきりや痴呆の高齢者、40～64歳の老化に伴う疾病で介護が必要な人等に対し、在宅・施設両面にわたる介護サービスを総合的に利用できるようにするものであり、これにより、高齢者やその家族の支援を図るものである。

2001年6月における要介護・要支援認定者数は、男性が802,191人、女性が1,898,350人となっており、女性が約7割を占めている。2000年における主な介護者を性別にみると、女性72.2%、男性19.5%と女性が多くなっている。介護保険導入前の1995年には、女性の占める割合が85.1%であったのに比べると、女性の割合は低下している。

保険給付の財源は、公費と40歳以上の者が支払う保険料からなり、保険給付の対象費用の1割は利用者が負担する。介護保険制度の施行後、施行前に比べサービスの利用者数や利用量が増えるといった期待された効果も着実に現れているなど、おおむね順調に制度はスタートした。

また、介護保険制度が実施されることなどを踏まえ、1999年12月にゴー

ルドプラン21（今後5か年間の高齢者保健福祉施策の方向）を策定し、同プランに基づき、質、量、両面にわたる基盤整備等の施策を推進しているところである。

（6）仕事との両立支援

ア）育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備

2000年度より、育児休業終了後、原則として原職又は原職相当職に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定した上で代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職又は原職相当職に復帰させた事業主に対して「育児休業代替要員確保等助成金」を支給している。

また、急な残業の際など、既存の体制では応じきれない変動的、変則的な保育・介護ニーズに対応するため、育児・介護の援助を行う者と育児・介護の援助を受けたい者からなる会員組織による地域における育児・介護の相互援助活動を行うファミリー・サポート・センター事業については、2001年度より、大都市圏での設置促進や、保育所との連携を強化するとともに、設置箇所数を拡大するなど総合的な事業展開を図っており、2002年度は、地域の子育て支援機能の強化に向けて、引き続きその設置を促進している（2002年度286ヶ所）。

イ）再就職への支援

育児・介護等を理由に退職し、将来的に再就職を希望する者に対する再就職の支援を行う「再就職希望者支援事業」を実施しており、本事業は、順次実施地域を拡大し、2002年度より全国47都道府県で実施している。

また、職業生活と家庭生活の両立を支援するための業務を行う公共職業安定所（両立支援ハローワーク）においては、育児・家事・介護等の制約条件を抱えつつ新たに職業に就こうとする者に対して、きめ細かな職業相談・職業紹介等により再就職を援助している。